

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap semangat kerja pegawai. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah karakteristik pekerjaan (X) dengan sub variabel yang terdiri dari: 1) *Skill variety*, 2) *Task identity*, 3) *Task significance*, 4) *Autonomy*, 5) *Feedback*. Kemudian objek penelitian yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y) dengan sub variabel yang terdiri dari: 1) *Work it self*, 2) *Pay*, 3) *Promotion*, 4) *Supervision*, 5) *Coworker* dan semangat kerja (Z) dengan sub variabel yang terdiri dari: 1) naiknya produktivitas, 2) tingkat absensi rendah 3) *Labour turnover*, 4) Berkurangnya kegelisahan. Objek yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Bandung, Jl. Dr. Djundjunan No. 192 Bandung, Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan metode *cross sectional*, karena dilakukan pada kurung waktu kurang dari satu tahun yaitu Februari 2019 sampai Agustus 2019. Metode penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang). Dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan. Pengumpulan informasi dari subjek penelitian hanya dilakukan satu kali dalam satu periode waktu, sehingga penelitian ini merupakan one-shot atau cross sectional (Naresh, 2009).

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan**

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2014:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain.

Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud mengetahui gambaran karakteristik pekerjaan, tingkat kepuasan kerja pegawai dan tingkat semangat kerja pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Bandung.

Penelitian verifikatif pada dasarnya menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian semacam ini landasan teori mulai diperlukan tetapi bukan digunakan sebagai landasan untuk menentukan kriteria pengukuran terhadap gejala yang diamati dan akan diukur” (Arikunto, 2013:8). Penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2017:6) metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian *explanatory survey* menurut ahli, maka metode penelitian ini dilakukan melalui kegiatan pengumpulan data secara langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

### **3.2.1.1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain (Sugiyono, 2017:3). Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas adalah karakteristik pekerjaan (X) dengan sub variabel yang terdiri dari: 1) *Skill variety*, 2) *Task identity*, 3) *Task significance*, 4) *Autonomy*, 5) *Feedback*. Selanjutnya yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y) dengan sub variabel yang terdiri dari: 1) *Work it self*, 2) *Pay*, 3) *Promotion*, 4) *Supervision*, 5) *Coworker* dan semangat kerja (Z) dengan sub variabel yang terdiri dari: 1) Naiknya produktivitas, 2) Tingkat absensi rendah 3) *Labour turnover*, 4) Berkurangnya kegelisahan.

Penjabaran operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 di bawah ini.

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

| Variabel  | Dimensi   | Indikator  | Ukuran  | Skala   | No Item |
|---|---|--|---|---------|---------|
| <b>Karakteristik Pekerjaan (X)</b><br>Merupakan sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam suatu dimensi inti untuk memudahkan suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2016). | <i>Skill Variety</i><br>merupakan sejauh mana pekerjaan membutuhkan berbagai kegiatan sehingga seorang pegawai dapat menggunakan sejumlah keahlian dan bakat yang berbeda (Robbins & Judge, 2016) | Memiliki berbagai macam pengetahuan khusus dalam bekerja | Tingkat pegawai memiliki pengetahuan khusus mengenai pekerjaan yang dilakukan                     | Ordinal | 1       |
|   |   | Memiliki berbagai macam kecakapan khusus dalam bekerja   | Tingkat kecakapan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan  | Ordinal | 2       |
|   |   | Memiliki berbagai macam pengalaman dalam bekerja         | Pengalaman yang dimiliki pegawai membantu dalam menyelesaikan pekerjaan                           | Ordinal | 3       |
|   | <i>Task Identity</i><br>merupakan sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian keseluruhan dan bagian pekerjaan yang dapat diidentifikasi (Robbins & Judge, 2016)                         | Mengetahui informasi pekerjaan secara lengkap            | Tingkat pegawai mengetahui informasi pekerjaan secara lengkap                                     | Ordinal | 4       |
|   |   | Mengetahui informasi pekerjaan secara rinci              | Tingkat pegawai mengetahui informasi pekerjaan secara rinci                                       | Ordinal | 5       |
|   |   | Menyelesaikan pekerjaan secara lengkap                   | Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara lengkap sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan | Ordinal | 6       |
|   |   | Menyelesaikan pekerjaan secara rinci                     | Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara rinci sesuai dengan prosedur                         | Ordinal | 7       |

| Variabel  | Dimensi | Indikator   | Ukuran   | Skala   | No Item |
|---|---------|---|--|---------|---------|
|   |         |   | yang telah ditentukan  |         |         |
| <i>Task significance</i> merupakan sejauh mana pekerjaan memiliki dampak besar pada kehidupan, pekerjaan orang lain dan perusahaan (Robbins & Judge, 2016).   |         | Keberartian pekerjaan bagi diri sendiri           | Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan sangat penting bagi diri sendiri                             | Ordinal | 8       |
|   |         | Keberartian pekerjaan bagi rekan kerja            | Melakukan pekerjaan sesuai prosedur sangat penting bagi rekan kerja                                  | Ordinal | 9       |
|   |         | Keberartian pekerjaan bagi perusahaan             | Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target sangat penting bagi tujuan perusahaan                   | Ordinal | 10      |
| <i>Autonomy</i> merupakan tingkat di mana pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan substansial kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakannya (Robbins & Judge, 2016) |         | Kebebasan dalam menentukan prosedur pekerjaan     | Pegawai diberikan keleluasaan dalam menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan | Ordinal | 11      |
|   |         | Kemandirian dalam menentukan prosedur pekerjaan   | Pegawai mampu menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri        | Ordinal | 12      |
|   |         | Kebijaksanaan dalam menentukan prosedur pekerjaan | Pegawai diberikan kebijaksanaan untuk menentukan prosedur kerja secara adil                          | Ordinal | 13      |
| <i>Feedback</i> merupakan sejauh mana   |         | Informasi langsung tentang                        | Pegawai menerima informasi secara  | Ordinal | 14      |

| Variabel   | Dimensi  | Indikator   | Ukuran   | Skala   | No Item |
|--|--|---|--|---------|---------|
|  | aktivitas kerja yang dilakukan individu memperoleh informasi langsung dan jelas tentang efektivitas kinerjanya. (Robbins & Judge, 2016). | apa yang telah dikerjakan                         | langsung tentang hasil pekerjaan dari pimpinan   | Ordinal | 15      |
|  |  | Informasi jelas tentang apa yang telah dikerjakan | Pegawai menerima informasi secara rinci tentang hasil pekerjaan dari pimpinan          |         |         |
|  |  | Informasi kinerja pegawai                         | Pegawai menerima hasil ketercapaian tujuan pekerjaan yang telah dilakukan              | Ordinal | 16      |
|  |  |   |  |         |         |
| <b>Kepuasan Kerja (Y)</b><br>merupakan suatu evaluasi yang menggambarkan individu atas perasaan mengenai hasil pekerjaannya, senang atau tidak senang, positif atau negatif dalam bekerja (Robbins & Judge, 2016). | <i>Work itself</i> (pekerjaan itu sendiri) merupakan tanggung jawab, minat, dan pertumbuhan pekerjaan (Schermmerhorn et al., 2014).      | Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan        | Pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan | Ordinal | 17      |
|  |  | Memiliki minat dalam bekerja                      | Pegawai memiliki keinginan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan tujuannya    | Ordinal | 18      |
|  |  | Kepedulian terhadap pertumbuhan pekerjaan         | Pegawai memiliki kepedulian dalam menunjang perkembangan perusahaan                    | Ordinal | 19      |
|  |  |   |  |         |         |
|  |  |   |  |         |         |
|  | <i>Pay</i> (bayaran) merupakan kecukupan pembayaran yang dirasakan pegawai dan persepsi keadilan tiap pegawai                            | Kecukupan bayaran atas pekerjaan yang dilakukan   | Tingkat kesesuaian gaji yang diterima pegawai  | Ordinal | 20      |
|  |  | Keadilan bayaran atas pekerjaan yang dilakukan    | Pegawai menerima gaji secara adil  | Ordinal | 21      |

| Variabel | Dimensi   | Indikator  | Ukuran  | Skala   | No Item |
|----------|---|--|---|---------|---------|
|          | (Schermerhorn et al., 2014).  | Ketepatan waktu pembayaran atas pekerjaan yang dilakukan | Pegawai menerima gaji tepat pada waktu yang telah ditentukan                  | Ordinal | 22      |
|          | <i>Promotion</i> (promosi) merupakan peluang pegawai untuk kemajuan jabatan pekerjaan lebih lanjut (Schermerhorn et al., 2014).     | Peluang promosi bagi semua pegawai                       | Pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan kenaikan jabatan      | Ordinal | 23      |
|          |   | Promosi didasarkan pada kinerja                          | Kenaikan jabatan diberikan berdasarkan hasil kerja pegawai                    | Ordinal | 24      |
|          |   | Promosi didasarkan pada pengalaman                       | Kenaikan jabatan diberikan berdasarkan pengalaman dalam bekerja di perusahaan | Ordinal | 25      |
|          | <i>Supervision</i> (pengawasan) merupakan dukungan secara sosial dan bantuan secara teknis dari atasan (Schermerhorn et al., 2014). | Dukungan dari atasan                                     | Atasan membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan                       | Ordinal | 26      |
|          |   | Bantuan teknis dari atasan                               | Atasan memberikan bantuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan         | Ordinal | 27      |
|          |   | Interaksi dengan atasan                                  | Atasan melakukan interaksi dengan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan       | Ordinal | 28      |
|          | <i>Coworkers</i> (rekan kerja) merupakan rasa   | Rasa harmoni terhadap rekan kerja                        | Pegawai memiliki kesesuaian   | Ordinal | 29      |

| Variabel  | Dimensi   | Indikator                            | Ukuran   | Skala   | No Item |
|---|---|--------------------------------------|--|---------|---------|
|   | harmoni, sosial dan rasa hormat kepada sesama rekan kerja (Schermerhorn et al., 2014).  |                                      | tujuan dengan sesama rekan kerja   |         |         |
|   |   | Rasa sosial terhadap rekan kerja     | Pegawai dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan            | Ordinal | 30      |
|   |   | Rasa hormat terhadap rekan kerja     | Pegawai dapat menghargai sesama rekan kerja  | Ordinal | 31      |
| <b>Semangat Kerja (Z)</b><br>Merupakan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik (S.Nitisemito, 2014)1 | Naiknya produktivitas pegawai merupakan pegawai yang cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, mempercepat pekerjaan, dan memiliki standar kerja yang tinggi (S.Nitisemito, 2014). | Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan               | Ordinal | 32      |
|   |   | Mempercepat melaksanakan pekerjaan   | Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan cepat                                      | Ordinal | 33      |
|   |   | Memiliki standar kerja yang tinggi   | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan | Ordinal | 34      |
|   |   | Keinginan untuk cuti sangat rendah   | Pegawai mampu menurunkan keinginan cuti  | Ordinal | 35      |
|   |   | Mengurangi keterlambatan kerja       | Pegawai mampu mengurangi keterlambatan kerja   | Ordinal | 36      |
|   |   | Ketepatan hadir di tempat kerja      | Pegawai mampu hadir tepat waktu di tempat kerja  | Ordinal | 37      |
|   |   | Setia terhadap perusahaan            | Pegawai memiliki rasa loyal terhadap perusahaan  | Ordinal | 38      |
|   | <i>Labour Turnover</i> merupakan tingkat pegawai keluar masuk.  |                                      |  |         |         |

| Variabel | Dimensi  | Indikator                               | Ukuran   | Skala   | No Item |
|----------|--|---|--|---------|---------|
|          | Tingkat keluar masuk pegawai yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan (S.Nitisemito, 2014).  | Senang bekerja di dalam perusahaan      | Pegawai merasa senang bekerja di perusahaan                                  | Ordinal | 39      |
|          |  | Keinginan untuk bertahan                | Pegawai memilih untuk tetap bekerja di perusahaan                            | Ordinal | 40      |
|          | Berkurangnya kegelisihan, pegawai yang gelisah dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan kerja, merasa tidak nyaman dalam bekerja. (S.Nitisemito, 2014). | Tidak mengeluh saat melakukan pekerjaan | Pegawai mampu menyelesaikan tugas kerja dengan semangat                      | Ordinal | 41      |
|          |  | Tenang saat melakukan pekerjaan         | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh ketenangan | Ordinal | 42      |
|          |  | Nyaman saat melakukan pekerjaan         | Pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan                          | Ordinal | 43      |

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku dan jurnal

### 3.2.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Suatu proses dibutuhkan untuk memperoleh informasi yang diperlukan bagi suatu penelitian. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017:193) menjelaskan bahwa:

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen.

Naresh (2009) mengungkapkan definisi-definisi data primer dan sekunder, antara lain:

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kuisioner yang disebar kepada



sejumlah responden sesuai dengan target sasaran yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi data penelitian.

2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data literatur, artikel, jurnal serta website di internet yang berkenaan dengan penelitian yang digunakan.

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

| No | Jenis Data  | Sumber Data   | Kategori Data |
|----|---|---|---------------|
| 1. | Ketercapaian Target Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur tahun 2016 – 2018             | Pengolahan Data <i>Report Performance</i> 2018 Bengkel Auto2000 Pasteur | Sekunder      |
| 2  | Tingkat absensi pegawai Auto2000 Cabang Pasteur tahun 2016 – 2018                 | Data kepegawaian Auto2000 Cabang Pasteur Bandung                        | Sekunder      |
| 3  | Tingkat <i>turnover</i> pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Bandung Tahun 2015 – 2018 | Data kepegawaian Auto2000 Cabang Pasteur Bandung                        | Sekunder      |
| 4. | Hambatan Kerja Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur                                    | Laporan Pengukuran <i>Organization Health Index</i> Auto2000 Pasteur    | Sekunder      |
| 5. | Tanggapan responden terhadap Karakteristik Pekerjaan Auto2000 Pasteur Bandung     | Kuesioner   | Primer        |
| 6. | Tanggapan responden terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Auto2000 Pasteur Bandung      | Kuesioner   | Primer        |
| 7. | Tanggapan responden terhadap Semangat Kerja Pegawai Auto2000 Pasteur Bandung      | Kuesioner   | Primer        |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

### 3.2.3 Populasi dan Sampel

#### 3.2.3.1 Populasi

Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting untuk mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data yang dikumpulkan digunakan untuk mengambil keputusan dalam menguji hipotesis. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80)

Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran. Populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Auto2000 cabang Pasteur Bandung yang berjumlah 90 orang dari beberapa unit atau divisi yang dapat dilihat pada Tabel 3.3 dibawah ini.

**TABEL 3.3**  
**DATA JUMLAH PEGAWAI AUTO2000 CABANG PASTEUR BANDUNG**

| No.           | Nama Unit                           | Jumlah Pegawai |
|---------------|-------------------------------------|----------------|
| 1             | PGA                                 | 1              |
| 2             | <i>Service Advisor</i>              | 8              |
| 3             | <i>Sales Supervisor</i>             | 2              |
| 4             | <i>Sales Counter</i>                | 1              |
| 5             | <i>Senior Sales Counter</i>         | 1              |
| 6             | <i>Junior Sales Counter</i>         | 1              |
| 7             | <i>Sales Executive</i>              | 8              |
| 8             | <i>Junior Sales Executive</i>       | 23             |
| 9             | <i>Customer Relation Coodinator</i> | 1              |
| 10            | <i>Administration unit</i>          | 3              |
| 11            | <i>Foreman</i>                      | 6              |
| 12            | <i>Partsman</i>                     | 3              |
| 13            | Mekanik                             | 27             |
| 14            | Mekanik THS                         | 5              |
| <b>Jumlah</b> |                                     | <b>90</b>      |

Sumber : Pengolahan data pegawai Auto2000 cabang Pasteur Bandung

#### 3.2.3.2 Sampel

Sugiyono (2017:116) menyatakan bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sedangkan menurut Arikunto (2013:131) mendefinisikan, “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi

yang diteliti”. Suatu penelitian tidak mungkin keseluruhan populasi diteliti. Hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya keterbatasan biaya, tenaga dan waktu.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian populasi atau sensus, karena sampel diambil dari seluruh populasi yang dinamakan sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2017:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Penelitian ini mengambil seluruh jumlah pegawai Auto2000 Pasteur Bandung sebanyak 90 orang, yang termasuk ke dalam sampel jenuh.

### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut :

#### **1. Studi Kepustakaan**

Studi kepustakaan, yaitu suatu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, makalah, dan situs *website* untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori dan konsep mengenai variabel yang diteliti yaitu karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan semangat kerja

#### **2. Kuesioner**

Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan secara *offline* kepada responden pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Bandung. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator pada variabel pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap semangat kerja pegawai. Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang tepat. Kuesioner yang disebar oleh peneliti disebar secara umum kepada pelanggan. Langkah-langkah penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan.
- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat alat tulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.

- c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala *Likert*.

### 3. Studi Literatur

Studi literatur merupakan usaha pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti. Studi literatur tersebut didapat dari berbagai sumber, yaitu: a) Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), b) Skripsi, c) Jurnal Ekonomi dan Bisnis, d) Media Elektronik (*Internet*).

#### 3.2.5 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval

Teknik pengolahan data dari angket yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban, tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal.

Karena data yang diperoleh melalui angket berskala pengukuran ordinal, maka skala pengukuran tersebut harus ditransformasikan dahulu menjadi skala interval yaitu dengan menggunakan *Method of Successive Interval*. Proses transformasi data dengan menggunakan *Method of Successive Interval* merupakan salah satu cara untuk mengoprasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval

Langkah-langkah proses transformasi dengan *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan beberapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan proporsi kumulatif
5. Dengan menggunakan distribusi normal, hitung nilai Z (tabel normal) untuk setiap proporsi kumulatif
6. Memasukan nilai Z tersebut ke dalam fungsi Distribusi Normal standar

$f(Z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{1}{2}Z^2\right)$  sehingga diperoleh nilai densitasnya

7. Tentukan skala (skala value) dengan menggunakan rumus:

$$SCALE\ VALUE = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$

Sehingga diperoleh SV<sub>1</sub>, SV<sub>2</sub>, SV<sub>3</sub>, SV<sub>4</sub> dan SV<sub>5</sub> 8.

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + NS_{min}]$$

### 3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel diperlukan kualitas data instrumen yang valid dan reliabel pula. Hasil penelitian yang dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terjadi pada objek yang diteliti. Kemudian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software computer* program SPSS 24.0 *for windows*.

#### 3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kejadian suatu instrumen dengan skor total kemudian dikonsultasikan dengan tabel nilai *r* dengan taraf signifikan 95% (Arikunto, 2013:211). Ada dua jenis validitas sesuai dengan cara pengujiannya menurut Arikunto (2013:211), yaitu: 1) validitas eksternal dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut dengan dua atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud, dan 2) validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan.

Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas eksternal yang dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Arikunto, 2013:213)

Keterangan:

*r* : Koefisien korelasi

*X* : Skor butir

Y : Skor total butir

N : Jumlah sampel (responden)

Selanjutnya, nilai  $r$  dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel menggunakan derajat bebas ( $n - 2$ ). Jika nilai  $r$  hasil perhitungan lebih besar daripada nilai  $r$  dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Sanusi, 2013:77).

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika rhitung lebih kecil dari rtabel ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ).

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 24.0 for windows. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen karakteristik pekerjaan sebagai variabel X, kepuasan kerja sebagai variabel Y dan semangat kerja sebagai variabel Z. Berdasarkan angket yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $20-2=18$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,468. Hasil uji coba instrument penelitian untuk variabel karakteristik kerja (X), kepuasan kerja (Y), dan semangat kerja (Z) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan skor  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,468. untuk lebih rinci, penjabaran hasil pengujian validitas karakteristik pekerjaan sebagai variabel X dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini.

**TABEL 3.4**  
**HASIL PENGUJIAN VARIABEL KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X)**

| NO                   | PERNYATAAN  | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | KET.  |
|----------------------|---|--------------|-------------|-------|
| <i>Skill Variety</i> |   |              |             |       |
| 1                    | Saya memiliki berbagai macam pengetahuan khusus mengenai pekerjaan yang dilakukan | 0,578        | 0,468       | Valid |
| 2                    | Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan terampil (cakap)                         | 0,676        | 0,468       | Valid |
| 3                    | Pengalaman yang saya miliki membantu dalam menyelesaikan pekerjaan                | 0,548        | 0,468       | Valid |

| NO                              | PERNYATAAN   | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | KET.  |
|---------------------------------|--|--------------|-------------|-------|
| <b><i>Task Identity</i></b>     |  |              |             |       |
| 4                               | Saya mengetahui informasi pekerjaan secara lengkap                                 | 0,674        | 0,468       | Valid |
| 5                               | Saya mengetahui informasi pekerjaan dengan rinci                                   | 0,674        | 0,468       | Valid |
| 6                               | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara lengkap                                  | 0,532        | 0,468       | Valid |
| 7                               | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara rinci                                    | 0,532        | 0,468       | Valid |
| <b><i>Task Significance</i></b> |  |              |             |       |
| 8                               | Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi diri sendiri                       | 0,578        | 0,468       | Valid |
| 9                               | Melakukan pekerjaan sesuai prosedur sangat penting bagi rekan kerja                | 0,578        | 0,468       | Valid |
| 10                              | Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target sangat penting bagi tujuan perusahaan | 0,681        | 0,468       | Valid |
| <b><i>Autonomy</i></b>          |  |              |             |       |
| 11                              | Saya diberikan keleluasaan menentukan prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan       | 0,694        | 0,468       | Valid |
| 12                              | Saya mampu menentukan prosedur kerja secara mandiri                                | 0,678        | 0,468       | Valid |
| 13                              | Saya diberikan kebijaksanaan untuk menentukan prosedur kerja secara adil           | 0,564        | 0,468       | Valid |
| <b><i>Feedback</i></b>          |  |              |             |       |
| 14                              | Saya menerima informasi secara langsung tentang hasil pekerjaan dari pimpinan      | 0,488        | 0,468       | Valid |
| 15                              | Saya menerima informasi secara rinci tentang hasil pekerjaan dari pimpinan         | 0,532        | 0,468       | Valid |
| 16                              | Saya menerima hasil ketercapaian tujuan pekerjaan yang telah dilakukan             | 0,663        | 0,468       | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019 (Menggunakan SPSS 24.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.4 hasil pengujian validitas variabel pada instrumen komitmen organisasi dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  seluruh indikator lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel komitmen organisasi. Nilai validitas tertinggi terdapat pada dimensi *atunomy* dengan item pertanyaan mengenai pegawai diberikan keleluasan dalam menentukan prosedur kerja sebesar 0,694, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi *feedback* dengan item pertanyaan mengenai pegawai diberikan informasi langsung tentang hasil pekerjaan dari pimpinan sebesar 0,488.

Adapun hasil dari pengujian validitas kepuasan kerja pegawai sebagai variabel Y akan dipaparkan melalui Tabel 3.5 berikut.

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)**

| NO                        | PERNYATAAN   | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | KET.  |
|---------------------------|--|--------------|-------------|-------|
| <b><i>Work Itself</i></b> |  |              |             |       |
| 17                        | Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan                             | 0,685        | 0,468       | Valid |
| 18                        | Saya memiliki keinginan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan tujuannya | 0,695        | 0,468       | Valid |
| 19                        | Saya memiliki kepedulian terhadap perkembangan perusahaan                        | 0,713        | 0,468       | Valid |
| <b><i>Pay</i></b>         |  |              |             |       |
| 20                        | Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan (cukup)                            | 0,532        | 0,468       | Valid |
| 21                        | Saya menerima gaji secara adil   | 0,569        | 0,468       | Valid |
| 22                        | Saya menerima gaji tepat pada waktu yang telah ditentukan                        | 0,533        | 0,468       | Valid |
| <b><i>Promotion</i></b>   |  |              |             |       |
| 23                        | Saya memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan kenaikan jabatan            | 0,529        | 0,468       | Valid |
| 24                        | Kenaikan jabatan diberikan berdasarkan hasil kerja pegawai                       | 0,521        | 0,468       | Valid |
| 25                        | Kenaikan jabatan diberikan berdasarkan pengalaman dalam bekerja di perusahaan    | 0,532        | 0,468       | Valid |
| <b><i>Supervision</i></b> |  |              |             |       |
| 26                        | Atasan membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan                          | 0,674        | 0,468       | Valid |
| 27                        | Atasan memberikan bantuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan            | 0,635        | 0,468       | Valid |
| 28                        | Atasan melakukan interaksi dengan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan          | 0,635        | 0,468       | Valid |
| <b><i>Coworkers</i></b>   |  |              |             |       |
| 29                        | Saya memiliki kesesuaian tujuan dengan sesama rekan kerja                        | 0,483        | 0,468       | Valid |
| 30                        | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan         | 0,607        | 0,468       | Valid |
| 31                        | Saya mampu menghargai sesama rekan kerja   | 0,536        | 0,468       | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019 (Menggunakan SPSS 24.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 hasil pengujian validitas variabel pada instrumen komitmen organisasi dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  seluruh indikator lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel komitmen organisasi. Nilai



validitas tertinggi terdapat pada dimensi *work itself* dengan item pertanyaan mengenai pegawai peduli terhadap perkembangan perusahaan sebesar 0,714, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi *coworkers* dengan item pertanyaan mengenai pegawai memiliki kesesuaian tujuan dengan sesama rekan kerja sebesar 0,483.

Adapun hasil dari pengujian validitas semangat kerja sebagai variabel Z akan dipaparkan melalui Tabel 3.6 berikut.

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VARIABEL SEMANGAT KERJA (Z)**

| NO                              | PERNYATAAN  | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | KET.  |
|---------------------------------|---|--------------|-------------|-------|
| <b>Naikinya Produktivitas</b>   |   |              |             |       |
| 32                              | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan               | 0,632        | 0,468       | Valid |
| 33                              | Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan cepat                                      | 0,586        | 0,468       | Valid |
| 34                              | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan | 0,503        | 0,468       | Valid |
| <b>Tingkat Absensi Rendah</b>   |   |              |             |       |
| 35                              | Saya mampu menurunkan keinginan cuti  | 0,623        | 0,468       | Valid |
| 36                              | Saya mampu mengurangi keterlambatan kerja   | 0,603        | 0,468       | Valid |
| 37                              | Saya mampu hadir tepat waktu di tempat kerja  | 0,572        | 0,468       | Valid |
| <b>Labour Turnover</b>          |   |              |             |       |
| 38                              | Saya memiliki rasa loyal terhadap perusahaan  | 0,514        | 0,468       | Valid |
| 39                              | Saya merasa senang bekerja di perusahaan  | 0,590        | 0,468       | Valid |
| 40                              | Saya memilih untuk tetap bekerja di perusahaan                                      | 0,564        | 0,468       | Valid |
| <b>Berkurangnya Kegelisahan</b> |   |              |             |       |
| 41                              | Saya mampu menyelesaikan tugas kerja dengan semangat                                | 0,634        | 0,468       | Valid |
| 42                              | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh ketenangan           | 0,587        | 0,468       | Valid |
| 43                              | Saya merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan                                    | 0,680        | 0,468       | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019 (Menggunakan SPSS 24.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 hasil pengujian validitas variabel pada instrumen komitmen organisasi dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  seluruh indikator lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel komitmen organisasi. Nilai validitas tertinggi terdapat pada dimensi berkurangnya kegelisahan dengan item

pertanyaan mengenai pegawai merasa nyaman dalam bekerja sebesar 0,680, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi naiknya produktivitas dengan item pertanyaan mengenai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan sebesar 0,503.

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel karakteristik pekerjaan (X), kepuasan kerja (Y), dan semangat kerja (Z), maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan setiap variabel di dalam angket dikatakan valid dengan ketentuan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya (reliable) (Sekaran & Bougie, 2016).

Sedangkan menurut Sugiyono (2017:172) “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya juga. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus *Cronbach alpha*. Rumus *Cronbach alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian, adapun rumusnya sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Sekaran & Bougie, 2016:179)

Keterangan :

$r_{11}$  : Realibilitas Instrumen

$k$  : Banyak Butir Pertanyaan

$\sigma_t^2$  : Varians Total

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians butir tiap pertanyaan

Jumlah varian butir tiap pertanyaan dapat dicari dengan cara mencari nilai varians tiap butir yang kemudian dijumlahkan ( $\sum \sigma^2$ ) sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

(Sekaran & Bougie, 2016:176)

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

$\sigma$  : Nilai Varians

x : Nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir pertanyaan)

Keputusan uji realibilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $\geq r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $< r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada 20 pegawai dengan signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk)  $n-2$  ( $20-2=18$ ), maka didapat nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,468. Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan karena nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ . Penjabaran mengenai hasil uji reliabilitas variabel karakteristik pekerjaan (X), kepuasan kerja (Y), dan semangat kerja (Z) akan dipaparkan melalui Tabel 3.7 berikut.

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

| No | Variabel                | $r_{\text{hitung}}$ | $r_{\text{tabel}}$ | Keterangan |
|----|-------------------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1  | Karakteristik Pekerjaan | 0,879               | 0,468              | Reliabel   |
| 2  | Kepuasan Kerja          | 0,848               | 0,468              | Reliabel   |
| 3  | Semangat Kerja          | 0,826               | 0,468              | Reliabel   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019 (Menggunakan SPSS 24.0 *for windows*)

### 3.2.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan secara statistik untuk melihat apakah hipotesis yang dihasilkan telah didukung oleh data (Sekaran & Bougie, 2016). Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner disusun oleh peneliti berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian.

Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, diantaranya:

1. Menyusun data, kegiatan ini bertujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas reponden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

2. Menyeleksi data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang telah terkumpul.
3. Tabulasi data, penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah berikut ini:
  - a. Memberi skor pada setiap item
  - b. Menjumlahkan skor pada setiap item
  - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian
4. Menganalisis data, kegiatan ini merupakan proses pengolahan data dengan menggunakan rumus statistik dan menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.
5. Pengujian, kegiatan ini dilakukan untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear sederhana.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93). Pernyataan yang diajukan dalam angket terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, kriteria bobot nilai alternatif diperlihatkan pada Tabel 3.8 sebagai berikut.

**TABEL 3.8**  
**KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF**

| Pilihan Jawaban  | Bobot<br>Pernyataan |
|--|---------------------|
| Sangat tinggi/sangat baik/sangat mampu/ sangat sesuai                | 5                   |
| Tinggi/baik/mampu/sesuai   | 4                   |
| Kurang tinggi/kurang baik/ kurang mampu/ kurang sesuai               | 3                   |
| Rendah/ buruk/ tidak mampu/ tidak sesuai                             | 2                   |
| Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak mampu/ sangat tidak sesuai | 1                   |

Sumber: Sugiyono (2017:94)

### 3.2.7.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikasinya. Menurut Sekaran & Bougie (2016) “Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu

situasi”. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

### 1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikansinya.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

#### 1. Analisis deskriptif karakteristik pekerjaan (X)

Variabel X terfokus pada penelitian terhadap Karakteristik Pekerjaan yang meliputi: (1) *Skill variety*, (2) *Task identity*, (3) *Task significance*, (4) *Autonomy*, (5) *Feedback*.

#### 2. Analisis deskriptif kepuasan kerja (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif kepuasan kerja, yang meliputi: 1) *Work it self*, 2) *Pay*, 3) *Promotion*, 4) *Supervision*, 5) *Coworker*.

#### 3. Analisis semangat kerja (Z)

Variabel Z terfokus pada penelitian terhadap semangat kerja pegawai yang meliputi: 1) Naiknya produktivitas, 2) Tingkat absensi rendah 3) *Labour turnover*, 4) Berkurangnya kegelisahan.

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan dalam Tabel 3.9 sebagai berikut:

**TABEL 3.9**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

| No | Kriteria penafsiran | Keterangan         |
|----|---------------------|--------------------|
| 1  | 0%                  | Tidak seorangpun   |
| 2  | 1%-25%              | Sebagian kecil     |
| 3  | 26%-49%             | Hampir setengahnya |
| 4  | 50%                 | Setengah ya        |
| 5  | 51%-75%             | Sebagian besar     |
| 6  | 76%-99%             | Hampir seluruhnya  |
| 7  | 100%                | seluruhnya         |

Sumber: Ali (2013:184)

## 2. Skor ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data salah satunya adalah angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan skoring untuk memudahkan dalam proses penelitian sebagaimana dalam skoring pada angket harus memenuhi ketentuan Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skoring ideal Sugiyono (2017: 135) adalah sebagai berikut:

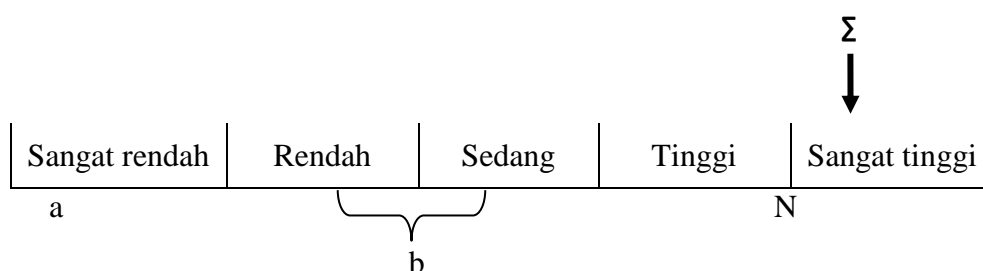
Skor Maksimum : Skor Tertinggi x Jumlah Butir Item x Jumlah Responden

Skor Minimum : Skor Terendah x Jumlah Butir Item x Jumlah Responden

Panjang Interval : (Skor Maksimum-Skor Minimum): Banyak Interval

Persentase Skor : (Total Skor : Nilai Maksimum) x 100%

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

a : Skor minimum

b : Jarak interval

$\Sigma$  : Jumlah perolehan skor

N : Skor ideal

### 3.2.7.2 Analisis Inferensial

Sugiyono (2017:148) mengemukakan bahwa statistik inferensial adalah teknik statistika yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis inferensial digunakan sebagai alat untuk menarik sebuah kesimpulan apakah terdapat atau tidaknya pengaruh antara variabel yang diteliti.

Analisis inferensial memiliki ciri yaitu menggunakan rumus-rumus statistik tertentu seperti adanya uji t, uji F, dan lain-lain. Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan estimasi terhadap parameter berdasarkan data empiris
2. Menguji berapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen
3. Menguji apakah estimasi parameter tersebut signifikan atau tidak

Analisis data inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik parametrik. Sehubungan dengan data variabel terdapat data variabel yang diukur dalam bentuk skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam bentuk skala interval.

Dengan demikian semua data ordinal yang telah dikumpulkan oleh peneliti terlebih dahulu harus ditransformasikan menjadi skala interval. Secara teknis operasional pengubah data dari ordinal ke interval menggunakan bantuan *software Microsoft Excel 2010* melalui *Method Successive Interval (MSI)*.

1. Instal *Microsoft Office 2010*, kemudian *double click file excel* yang sudah diinstal
2. Masuk ke menu bar kemudian pilih *analyze*
3. Buka *analyze*, kemudian pilih *Successive Interval*
4. Pada *Successive Interval* disediakan tiga menu, yaitu: *input*, *output option*
5. Pada menu *input* terdapat data range diisi dengan sel data ordinal yang mau diubah ke data interval pada menu *option Min Value* (Nilai terendah) diisi dengan angka 1 dan *Max Value* (nilai tertinggi) diisi dengan skala 5 karena skala yang digunakan 1-5 (skala likert). Sedangkan pada menu *output* diisi dengan sel akan digunakan untuk hasil pengubahan data ordinal ke interval.

Setelah mendapatkan nilai interval dari proses MSI maka dapat diproses dengan menghitung regresi. Dalam penelitian ini analisis data inferensial yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

### 3.2.7.3 Teknik Analisis Data Verivikatif Menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana. Analisis tersebut untuk melihat dan mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Teknik analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pekerjaan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) serta implikasinya terhadap semangat kerja pegawai (Z), dengan skala pengukuran menggunakan skala *likert*. Dengan menggunakan teknik analisis linear sederhana maka dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

#### 3.2.7.3.1 Asumsi Analisis Regresi Linear Sederhana

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya apakah mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Pada penelitian ini untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot* dengan menggunakan SPSS. Model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut.

$$KD = 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

(Sugiyono, 2017:257)

Keterangan :

KD : Jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari

n1 : Jumlah sampel yang diperoleh

n2 : Jumlah sampel yang diharapkan



Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2013:115). Apabila model yang digunakan sudah benar atau cocok, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non linear. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui langkah-langkah menurut (Sugiyono, 2017:256) sebagai berikut.

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b|a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} \right\}$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(A) - JK(a|b)$$

$$JK(TC) = \sum x_i \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n_i} \right\}$$

$$JK(G) = JK(S) - JK(TC)$$

Dimana:

$$JK(T) = \text{Jumlah Kuadrat Total}$$

$$JK(a) = \text{Jumlah Kuadrat Koefisien a}$$

$$JK(b|a) = \text{Jumlah Kuadrat regresi } (b|a)$$

$$JK(S) = \text{Jumlah Kuadrat Sisa}$$

$$JK(TC) = \text{Jumlah Kuadrat Tuna Cocok}$$

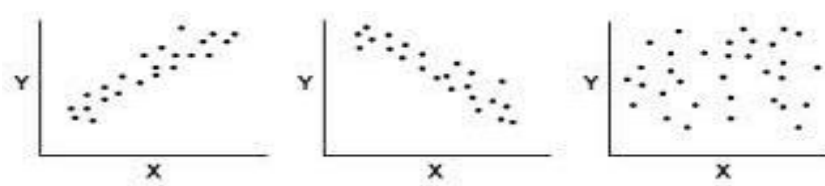
$$JK(G) = \text{Jumlah Kuadrat Galat}$$

## 3. Diagram Pencar

Diagram pencar disebut juga dengan diagram titik, yaitu diagram yang menunjukkan gugusan titik-titik pada garis koordinat tanpa garis penghubung antar tiap titik (Riduwan, 2012:49). Diagram ini biasanya digunakan untuk menggambarkan titik data korelasi atau regresi yang terdiri dari peubah respon dan peubah penjelas. Sebelum memastikan model regresi yang sesuai untuk pasangan data, sebaiknya

dibuat plot data terlebih dahulu pada susunan sumbu (X,Y), di mana X sebagai absis dan Y sebagai ordinat. Titik-titik yang diperoleh dari pengeplotan tersebut disebut sebagai diagram pencar.

Pada diagram pencar, terdapat gambaran secara kasar bahwa pola hubungan variabel Y (semangat kerja ) atas variabel X (kepuasan kerja ) dan variabel Y (kepuasan kerja) atas variabel X (karakteristik pekerjaan) adalah pola hubungan linear, maka dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu,  $Y = a + bX$ .



*Positive Correlation Negative Correlation No Correlation*

**GAMBAR 3.1**  
**MODEL DIAGRAM PENCAR**

Pada Gambar 3.1 menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas maka hubungan antara X dan Y, Y dan Z adalah positif, jika titik-titik penyebaran ada pada kiri atas ke kanan bawah maka hubungan X dan Y, Y dan Z adalah negatif, dan jika titik-titik penyebaran berada pada posisi yang sembarangan maka tidak ada hubungan antara X dan Y, Y dan Z.

### 3.2.7.3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2017:261). Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksikan berapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen berubah-ubah atau naik turun. Adapun persamaan umum regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2017:261)

Keterangan :

Y : subyek dalam variabel terikat yang diprediksi (Kepuasan Kerja)

a : bilangan konstanta regresi untuk  $X = 0$  (nilai y pada saat x nol)

X : subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu. (Karakteristik Pekerjaan)

b : koefisien arah regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel Y bila (+) arah garis naik, bila (-) maka arah garis turun.

$$Z = a + bY$$

Diadaptasi dari Rumus Sugiyono (2017:261)

Keterangan :

Z : subyek dalam variabel terikat yang diprediksi (Semangat Kerja)

a : bilangan konstanta regresi untuk Y = 0 (nilai z pada saat y nol)

Y : subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu (Kepuasan Kerja)

b : koefisien arah regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel Z bila (+) arah garis naik, bila (-) maka arah garis turun.

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan harga b. Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus koefisien korelasi sederhana atau rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$a = \frac{n(\sum Z)(\sum Y^2) - (\sum Y)(\sum YZ)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$b = \frac{n \sum YZ - (\sum Y)(\sum Z)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

(Sugiyono, 2014:262)

Keterangan:

Z : Semangat Kerja

Y : Kepuasan Kerja

a : Bilangan konstan

b : Koefisien arah garis regresi

n : Jumlah Data Sampel

Setelah melakukan perhitungan dan telah diketahui nilai untuk a dan b, kemudian nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear sederhana untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel Y berdasarkan nilai variabel X dan variabel Z berdasarkan nilai variabel . Persamaan regresi tersebut bermanfaat untuk meramalkan rata-rata variabel Y bila X diketahui, rata-rata

variabel Z bila Y diketahui, dan memperkirakan rata-rata perubahan variabel Y untuk setiap perubahan X, rata-rata perubahan variabel Z untuk setiap perubahan Y.

### 3.2.7.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap Y dan variabel Y terhadap Z dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2017:253)

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi

100% : Konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja dan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap semangat kerja pegawai digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila semakin mendekati 0% berarti semakin lemah.

Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford (1956) dalam Umi Narimawati (2010:52) digambarkan dalam Tabel 3.10 sebagai berikut.

**TABEL 3.10**  
**TINGGI RENDAHNYA KOEFISIEN DETERMINASI**

| Pertanyaan | Keterangan                 |
|------------|----------------------------|
| > 4%       | Pengaruh rendah sekali     |
| 5%-16%     | Pengaruh rendah tapi pasti |
| 17%-49%    | Pengaruh cukup berarti     |
| 50%-80%    | Pengaruh Tinggi atau kuat  |
| > 80%      | Pengaruh Tinggi sekali     |

Sumber : Guilford dalam (Narimawati, 2010:52)

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel bebas dengan variabel terikat. Rancangan analisis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistik yang tepat. Untuk mencari antara hubungan dua variabel atau lebih dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih.

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau variabel independen yaitu karakteristik pekerjaan (X), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y) dan semangat kerja (Z) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi linear sederhana untuk ke tiga variabel tersebut.

#### 1. Uji F

Sebelum regresi yang diperoleh digunakan untuk membuat kesimpulan, terlebih dahulu perlu diperiksa keberartiannya. Pengujian F digunakan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara variabel terhadap variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{(JK_{reg})/k}{(JK_s)/(n - k - 1)}$$

(Sudjana, 2009:91)

Melakukan pengujian hipotesis dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

#### 2. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji keberartian koefisien korelasi antar variabel X dan Y, variabel Y dan Z dilakukan dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear sederhana. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{\beta_i}{s\beta_i}$$

(Sudjana, 2009:111)

Keterangan:

$\beta_i$  : nilai variabel bebas.

$S\beta_i$  : galat baku koefisien regresi.

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan  $dk = n - 2$ , dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Bila  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak